恭賀新年

昨年中は格別のご厚情にあずかり心より御礼申し上げます

今年は酉年
鶏のように文・武・勇・仁・信と五徳を備えておりませんが
鶴が大空を舞う年にすべく
一層精進してまいります
本年が良き年となりますよう
御社のご発展を祈念申し上げます

平成二九年　元旦

社会保険労務士　鶴留　舞

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天（うんがいそうてん）

2017年 1月号

〒820-0040
飯塚市吉原町6-12
飯塚商工会議所ビル603
TEL：0948-28-2444
FAX：0948-28-2448

2017年「雇用保険」はこう変わる！

◆1月1日以降：65歳以上への適用拡大

今年12月末までは、「高年齢継続被保険者」に限り、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となっていますが、2017年1月1日以降、（1）1週間の所定労働時間が20時間以上であり、（2）31日以上の雇用見込みがある方は、「高年齢被保険者」として雇用保険の被保険者となります。

◆適用拡大に伴う企業の実務

上記の適用拡大を受け、以下の手続きが必要となります。

高年齢継続被保険者である方を1月1日以降も継続して雇用している場合は、自動的に被保険者区分が変更されますので、手続きは不要です。

2016年12月末までに65歳以上の方を雇用し1月1日以降も継続して雇用している場合は、ハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。

1月1日以降に適用対象となる65歳以上の方を新たに雇用した場合も同様の手続きが必要です。

◆対象者に係る手続きのタイミング

新たに雇用した方が適用要件を満たす場合は、雇用した日の翌月10日までに提出します。

2016年12月末までに雇用した適用対象者の場合は2017年3月31日までに提出します。雇入れ後の労働条件変更により適用要件を満たすこととなった場合は、労働条件変更の日の属する月の翌月10日までに提出します。

◆4月1日以降：雇用保険料率引下げ等

12月8日に、厚生労働省の労働政策審議会（雇用保険部会）で雇用保険制度改正案の報告書が了承され、来年の通常国会に雇用保険法などの改正案が提出される見通しです。

この報告書によれば、2017年度から3年間、労使折半で負担する雇用保険料を0.8%から0.6%に引き下げます。

また、失業手当の給付額を1日当たり136～395円引き上げ、倒産や解雇で離職した30～44歳の方（被保険者期間1年以上5年未満）の支給日数を120～150日にします。有期契約労働者が雇止めにより離職した場合の支給日数を拡充する措置は、5年間延長します。

さらに、通常国会には育児休業期間を最長2年とする改正案も提出される見通しですが、育児休業給付についても給付期間を最長2年とし、支給率を休業開始から半年は賃金の67%、半年経過後は50%とすることも盛り込まれています。

関連助成金も創設へ！ 注目の「勤務間インターバル制度」

◆長時間労働の是正が喫緊の課題

現在、国を挙げて“働き方改革”に取り組もうという動きがありますが、特に長時間労働の是正は待ったなしの問題だと言えます。

今年6月に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』においても、「『睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ』といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である」とされています。

◆EU諸国では義務化

そんな中、長時間労働を是正する手段の1つとして注目されているのが、「勤務間インターバル」です。

この制度は、その日の勤務終了時から翌日の勤務開始時までに、一定時間（インターバル）を設けることにより、強制的に休息時間を確保するものであり、EU諸国では「24時間につき最低連続11時間の休息時間」が義務化されています。

日本でもこの制度を導入しようとする動きがあり、自民党の「働き方改革に関する特命委員会」は、今年中にまとめる予定の中間報告に「勤務間インターバル」の導入を進めるための環境整備に取り組むことを明記する方針を示しています。

◆関連助成金が創設予定

また、厚生労働省からは、「勤務間インターバル」を導入した中小企業に対して助成金を支給する方針が発表されています（平成29年度からの予定）。

助成の対象となるのは、「就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等」であり、助成率は費用の4分の3（上限50万円）となっています。

その他、導入事例集の作成や各種広報等により幅広く制度の周知を図る方針も示しており、今後ますます注目が集まりそうです。

売り手市場が続く中、「多様な選考機会」を検討する企業が増加

◆売り手市場が続く！

ここ数年、新卒採用は「売り手市場」が続いており、企業は採用活動を活発化させています。新卒採用にかかわらず、人手不足の中、採用難を感じている企業も多いことでしょう。

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が会員企業を対象に実施した「2016 年度 新卒採用に関するアンケート調査」（調査期間 2016 年 7 月 5 日～8 月 22 日、回答社数 709 社）によると、2017 年 4 月入社対象の採用選考活動について、採用選考活動を実施した企業（実施予定も含む）の割合は 96.8%と高水準で推移しているそうです。

2017 年入社については「前年と比べて売り手市場であった」（71.3%）、「前年と変わらなかった」（26.2%）と回答した企業が多数を占めており、2016 年入社においても 9 割弱が「前年よりも売り手市場であった」と回答していることから、売り手市場の状況は続いていることがわかります。

◆多様な選考機会を提供する企業が増える？

上記の調査では、「新卒一括採用についての現在と今後の基本方針」についても聞いており、現在の考え方としては、「春季一括採用のみ実施」（45.8%）との回答が最も多かったものの、今後については「春季一括採用を基軸としつつ、多様な選考機会を設ける」（53.6%）とする回答が最も多く、「春季一括採用のみ実施」とする回答（27.6%）よりもかなり多くなっています。

現状では春季一括採用を実施している企業でも、今後は多様な選考機会を検討していく例が増えていくことが予想されます。

◆経営環境の変化を踏まえた選考活動の検討

また、多様な選考機会を提供する理由としては、「様々な機会を設けることで優秀な人材を確保しやすくするため」（87.3%）との回答がトップで、「既卒者、留学生、外国人など多様な人材を確保するため」（74.8%）、「経営環境の変化を踏まえ、柔軟に必要な人材を採用するため」（71.3%）との回答が続いています。

人手不足やグローバル化の時代に向けて、現状の採用活動だけでは対応しきれないことを企業も感じ始めているようです。

◆中小企業も柔軟な発想が求められる

売り手市場が続く中、大手企業以上に採用活動に苦慮している中小企業は多いでしょう。

今後は、一時的な「売り手市場」「買い手市場」などの動向に惑わされず、長いスパンでみた独自の人材確保策を模索していくことが必要になってくるでしょう。

「残業規制」時代到来！ 今こそ残業削減の取組みを

◆「残業」に対して厳しい時代

残業を規制する気運が高まっています。

政府が取り組んでいる「働き方改革」において長時間労働の是正が重要な柱とされており、さらに電通事件の社会問題化、過労死等防止対策推進法の施行、初の「過労死白書」発行などもあり、「残業」には特に厳しい目を向けられるご時勢となりました。

◆現行法における残業時間の上限は？

法律上、認められている労働時間・残業時間をおさらいしておきます。

まず、労働基準法において労働時間は「1 日 8 時間、週 40 時間」と定められていますが、労使間でいわゆる「三六協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることで、「月 45 時間、年 360 時間」までの時間外労働が認められます。

さらに三六協定に「特別条項」を付けることで、繁忙期や納期直前といった臨時の場合に「上限なし」の時間外労働までもが可能となります。

厚生労働省「平成 25 年労働時間等総合実態調査」によれば、三六協定を締結している企業は、大企業では 94%もあったのに対し中小企業ではわずか 43%にとどまっています。

◆特別条項付三六協定だけでは対応不足

今のご時勢、「特別条項付三六協定」を締結しているからといって安心できません。

前述の電通でも「月間 70 時間まで」とする特別条項付三六協定を締結していましたが、事件を未然に防ぐことができませんでした。また、政府は現在、「残業時間の上限規制強化」や「違反企業への罰則の厳罰化」を検討しています。

企業にとっては、法的対応は当然として、さらに抜本的な残業削減の取組みが必要です。

◆残業削減のカギは「管理職」にあり

読売新聞社が 12 月に発表した、全国主要企業を対象としたアンケートによれば、「残業時間に上限を設けた場合、業務に支障あり」と回答した企業は 47%、「支障なし」と回答した企業は 45%でした。

長時間労働を減らすうえでの課題（複数回答）としては、「管理職の意識改革」が最多の 92%でした。具体的な残業削減の方法は企業規模や業種、企業風土によって千差万別ですが、カギとなるのは「管理職」ということで各社共通しているようです。

残業削減を実現できれば残業代も減額されますので、会社にとって大きなメリットとなります。会社のためにも従業員のためにも、今こそ残業削減に着手すべきだと言えます。

2020 年（東京オリンピック）に向けた受動喫煙防止対策の動向

◆企業や飲食店は「原則建物内禁煙」に？

厚生労働省は、2020 年の東京オンピックに向けて、全面禁煙を原則とする受動喫煙防止対策の強化案をまとめました。この案について現在、同省、財務省、業界団体との議論が行われています。

防止策の具体案では、施設の使用用途別に禁煙の基準を以下の３つに分類しています。

（１）「建物内禁煙」
…不特定多数が利用する官公庁や公共施設等

（２）「敷地内禁煙」
…学校や医療機関等、未成年者や患者等受動喫煙による健康被害を防ぐ必要性に高い施設

（３）「原則建物内禁煙（喫煙所設置可）」
…（１）（２）以外の施設（企業や飲食店、娯楽施設等）

これに対し飲食業界などからは「喫煙室を設置するスペースはない」などとして、強い反対意見が出ているようです

こうした中で厚生労働省は、11 月から中央官庁で初の「敷地内禁煙」を実施しました。これまでは「建物内禁煙」でしたが、見本を示す形で、昼休みや夕方の時間帯を除き「敷地内禁煙」を始めました。

◆オリンピック開催国では罰則も

世界保健機関（WHO）と国際オリンピック委員会（IOC）は“たばこのない五輪”を推進しており、今年のリオデジャネイロは「敷地内禁煙」を実施、2012 年のロンドンでは「建物内禁煙」を罰則付きで実施しました。また、2018 年に控える韓国・平昌冬季五輪は、建物内は原則的に全面禁煙ですが、飲食店などには喫煙室の設置も認めるとしています。

2020 年までに「ロンドン並みの厳格なルールにしたい」というのが本音ですが、喫煙室がなく分煙にしているだけの飲食店が多い日本の現状を踏まえ、「韓国並み」の案に妥協したとしています。

◆法整備に向けた今後の動向

厚生労働省は、たばこの葉を電気で温めて蒸気を吸う「加熱式たばこ」も規制対象にするか検討しています。「加熱式たばこ」は火を使わないため煙は出ませんが蒸気が出ます。しかし、現状では蒸気の人体への影響は定かではないことから「受動喫煙の文脈で規制するのは難しい」として調査を進めています。

受動喫煙防止対策案は来年の通常国会での法整備を目指しており、早ければ年内に規制の最終案が作成される予定です。

１月の税務と労務の手続［提出先・納付先］

12 日

○　源泉徴収税額（※）・住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］
※ただし、６ヵ月ごとの納付の特例を受けている場合には、２８年７月から１２月までの徴収分を１月２０日までに納付
○　雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞［公共職業安定所］
○　労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞［労働基準監督署］

31 日

○　法定調書＜源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表＞の提出［税務署］
○　給与支払報告書の提出＜1 月 1 日現在のもの＞［市区町村］
○　固定資産税の償却資産に関する申告［市区町村］
○　個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第４期分＞［郵便局または銀行］31
○　労働者死傷病報告の提出＜休業４日未満、10 月～12 月分＞［労働基準監督署］
○　健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］
○　健康保険印紙受払等報告書の提出［年金事務所］
○　労働保険料納付＜延納第 3 期分＞［郵便局または銀行］
○　労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］
○　外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞［公共職業安定所］
○　固定資産税に係る住宅用地の申告［市区町村］

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

○　給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の提出［給与の支払者（所轄税務署）］
○　本年分所得税源泉徴収簿の書換え［給与の支払者］